



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
PROVINCIAL DE NAPO

**PROTOCOLO DE DETECCIÓN E INTERVENCIÓN DE
CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS PARA
SERVIDORES Y TRABAJADORES DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE
NAPO**



UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
JULIO- 2025

ADMINISTRACIÓN 2023-2027

PROTOCOLO

DETECCIÓN E INTERVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS PARA SERVIDORES Y TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE NAPO-USO

**REGISTRO DE VERSIONES**

Versión	Descripción de la versión (motivos y cambios)	Fecha de Aprobación	Documentos que se dan de baja con la vigencia de este documento
1.0	Creación del documento	Julio - 2025	N/A

CÓDIGO: USO-PPC-04-2025	VERSIÓN: 1.0	NÚMERO DE FOJAS: 19
----------------------------	-----------------	------------------------

PROTOCOLO:

**PROTOCOLO DE DETECCIÓN E
INTERVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL
Y OTRAS DROGAS PARA SERVIDORES Y
TRABAJADORES DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
PROVINCIAL DE NAPO**

RUBRO	NOMBRE Y CARGO	FIRMA
APROBADO POR:	Abg. Christian Rolando Guerrero Mangui Director Administrativo	 Firmado electrónicamente por: CHRISTIAN ROLANDO GUERRERO MANGUI Validar únicamente con FirmaEC
	Tlgo. Milton Salomón Carrera López Subdirector de Talento Humano	 Firmado electrónicamente por: MILTON SALOMON CARRERA LOPEZ Validar únicamente con FirmaEC
REVISADO POR:	Dra. Danny Julissa Rivera Armijos Líder de Salud Ocupacional	 Firmado electrónicamente por: DANNY JULISSA RIVERA ARMIJOS Validar únicamente con FirmaEC

PROTOCOLO**DETECCIÓN E INTERVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS
DROGAS PARA SERVIDORES Y TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE NAPO-USO**

Lcda. Mónica Del Carmen Salazar Yépez. Analista 2 de Trabajo Social	 Firmado electrónicamente por: MONICA DEL CARMEN SALAZAR YEPEZ Validar únicamente con FirmaEC
Ing. Roddy Alejandro Miranda Ramos Analista 2 de Seguridad y Salud Ocupacional	 Firmado electrónicamente por: RODDY ALEJANDRO MIRANDA RAMOS Validar únicamente con FirmaEC
Ing. Luis Ricardo Baquero Nieto Analista 2 de Seguridad y Salud Ocupacional	 Firmado electrónicamente por: LUIS RICARDO BAQUERO NIETO Validar únicamente con FirmaEC
ELABORADO POR:	Psic.Clin Jennifer Dayana Frías Garzón Analista 2-Psicología Institucional Firmado electrónicamente por: JENNIFER DAYANA FRIAS GARZON Validar únicamente con FirmaEC

INDICE

1.	ANTECEDENTES.....	5
2.	BASE LEGAL.....	5
3.	JUSTIFICACIÓN	7
4.	OBJETIVO	9
5.	ALCANCE	9
6.	DEFINICIONES	9
7.	PROCEDIMIENTO	11
8.	DERIVACIÓN.....	17
9.	NO DERIVACIÓN	18
10.	SEGUIMIENTO.....	18
11.	DISPOSICIÓN	18

DETECCIÓN E INTERVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS PARA SERVIDORES Y TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE NAPO-USO

1. ANTECEDENTES

El consumo de sustancias se ha convertido en una pandemia global y local; y las Instituciones Públicas no están exentas de que se presente esta problemática; en el cuarto estudio nacional sobre uso de drogas en población de 12 a 65 años en las provincias del Ecuador, se indica que el 4.4% de la población estudiada afirmó haber asistido al trabajo bajo la influencia de alcohol y de drogas ilegales, como: la marihuana, cocaína o pasta base; teniendo como consecuencias baja productividad, absentismo, desajustes e incapacidades laborales.

El Ecuador es un país miembro de la comunidad Andina de Naciones, por lo que toda normativa expedida por este organismo internacional es de cumplimiento obligatorio, en este caso; el instrumento Andino (Decisión 584) en su Art. 12, “los empleadores deberán adoptar y garantizar el cumplimiento de las medidas necesarias para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores.

El Reglamento de Salud de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de trabajo, (Decreto Ejecutivo 2393) en su Art. 11, numeral 2 establece que: “son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas”, entre otras cosas: “adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y el bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad”.

Mediante acuerdo interinstitucional No. SETED-MDT-2016-001-A. de la secretaría técnica de Drogas y el Ministerio del Trabajo, dado y firmado en Quito el 27 de diciembre de 2016, en el que se expiden las **DIRECTRICES PARA EL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN INTEGRAL AL USO Y CONSUMO DE DROGAS EN LOS ESPACIOS LABORALES PÚBLICOS Y PRIVADOS**, en su Art.2 acerca del ámbito de aplicación establece que “El presente acuerdo establece las acciones que las empresas, instituciones e instancias públicas y privadas con diez o más trabajadores deben adoptar para el desarrollar del programa de prevención integral a uso y consumo de drogas en los espacios laborales públicos y privados”.

2. BASE LEGAL

LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, LOSEP

Art. 48.- Causales de Destitución. - Son causales de destitución:

- g) Asistir al trabajo bajo evidente influencia de bebidas alcohólicas o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas;

CÓDIGO DE TRABAJO ECUADOR

Art. 172. - Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato. - El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

- N.-2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;

DETECCIÓN E INTERVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS PARA SERVIDORES Y TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE NAPO-USO

N.-7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA 159-2021GADPN

Artículo 17 - DE LA APLICACIÓN PROGRESIVA DE SANCIONES. – El incumplimiento de las normas de carácter disciplinario acarreará la aplicación de las sanciones enunciadas de modo progresivo, dependiendo de la gravedad de la falta de conformidad a la siguiente escala en orden de reincidencia.

1. AMONESTACIÓN VERBAL
2. AMONESTACIÓN VERBAL
3. AMONESTACIÓN ESCRITA
4. AMONESTACIÓN ESCRITA
5. AMONESTACIÓN PECUNIARIA DEL 5% DE LA REMUNERACIÓN
6. AMONESTACIÓN PECUNIARIA DEL 8 o 10% DE LA REMUNERACIÓN
7. SUSPENCIÓN TEMPORAL SIN GOCE DE REMUNERACIÓN DE HASTA 30 DIAS DEPENDIENDO DE LA GRAVEDAD DE LA FALTA COMETIDA
8. DESTITUCIÓN PREVIO SUMARIO ADMINISTRATIVO

FALTAS ADMINISTRATIVAS	SANCIÓN DISCIPLINARIA	REINCIDENCIA POR TERCERA OCASIÓN DE LA MISMA FALTA DISCIPLINARIA
Ingresar bebidas alcohólicas a la institución e ingerirlos en los sitios de trabajo	Amonestación escrita	Sanción pecuniaria: 5% primera vez y 8% o 10 % a partir de la segunda
FALTAS GRAVES	SANCIÓN DISCIPLINARIA	REINCIDENCIA POR TERCERA OCASIÓN DE LA MISMA FALTA DISCIPLINARIA
Permitir a sus subalternos que laboren en estado de embriaguez o bajo el efecto de drogas ilícitas o medicamentos que afecten su capacidad	Suspensión temporal	Destitución

Artículo 19.- DE LA TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS.- El personal del GAD Provincial de Napo incurrirán en faltas leves cuando su conducta contravenga lo tipificado en el artículo 6 del presente reglamento; Arts. 22 y 24 literal a) a la e) de la LOSEP conforme lo previsto en el Art. 42 literal a) ibídem, las cuales son sujetas a sanción que va desde amonestación verbal, amonestación escrita, sanción pecuniaria del 5 y 10 % de la remuneración del servidor hasta la suspensión temporal sin goce de remuneración por 30 días, según corresponda a la gravedad de la falta. En caso de reincidencia en la conducta tipificada como infracción se considerará como

DETECCIÓN E INTERVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS PARA SERVIDORES Y TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE NAPO-USO

causal de destitución. A más de lo determinado en los incisos precedentes se tendrán en cuenta para faltas leves y graves según se especifica en el siguiente cuadro, en el cual se orientará la calificación de la gravedad de las faltas, así como la sanción que le corresponda, lo cual deberá constar en el informe respectivo a cargo de la Subdirección de Talento Humano.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE NAPO

CAPÍTULO I

Art. 3 Está prohibido a los trabajadores del GADPN; y se sancionará como falta grave lo siguiente – Literal q. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes o sustancias psicotrópicas o consumir bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes en las instalaciones del GADPN.

CAPÍTULO VII

Art.17 Las sanciones que constituyen faltas graves, a mas de las determinadas en el código de trabajo; son las siguientes:

Numeral 8. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, bajo el efecto de alcohol, de drogas o sustancias estupefacientes o psicotrópicas.

Numeral 9. Ingerir o permitir el consumo de bebidas alcohólicas, drogas o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas, dentro de las dependencias de la institución o propiciar, sugerir, inducir o autorizar su uso.

3. JUSTIFICACIÓN

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 15% y 33% de los accidentes de trabajo tienen relación con el uso indebido de drogas. Así mismo los trabajadores que consumen alcohol y otras drogas, presentan ausentismo laboral de 2 a 3 veces más que el resto de trabajadores. Las bajas por enfermedad de estos trabajadores tienen un coste 3 veces mayor en comparación con los empleados no dependientes, a la vez que esas mismas personas, perciben también indemnizaciones por un importe 5 veces mayor que el resto de sus compañeros.

El consumo de alcohol y otras drogas afecta negativamente a la productividad, ocasionando importantes perjuicios a los empresarios y población trabajadora por ausentismo, desajustes laborales, incapacidades laborales, rotación del personal, reducción del rendimiento laboral y mala calidad del trabajo.

Los costos sociales por la carga de alguna enfermedad asociada al consumo de drogas, son otro aspecto a considerar en materia de prevención y atención integral de la población trabajadora. El impacto social ocasionado por la muerte prematura, la pérdida de años de vida saludable, la comorbilidad, el deterioro de la salud del trabajador, se refleja en problemas como violencia familiar, delincuencia, accidentes de tránsito y en el hogar; así como en un fuerte gasto económico y social por la sobreutilización de los servicios de salud.

De acuerdo con el IV Estudio Nacional Sobre Uso de Drogas en la Población General, elaborado por el Consejo Directivo del Consejo Nacional de Control de Sustancias Estupefacientes y Psicotrópicas (CONSEP), en el año 2013, la prevalencia de vida del consumo de bebidas alcohólicas es del 28.80% y el 5.3% de la población declaró haber fumado marihuana alguna vez

DETECCIÓN E INTERVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS PARA SERVIDORES Y TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE NAPO-USO

en la vida. El 4,4% de la población afirmó haber asistido al trabajo bajo la influencia del alcohol, y el mismo porcentaje manifestó haber realizado sus actividades laborales bajo la influencia de otras drogas. El mismo estudio, indica que alrededor del 80% de la población, no ha participado en actividades de prevención, por tanto, la importancia de actuar en la prevención del uso y consumo de alcohol, tabaco u otras drogas en los diferentes ámbitos como el familiar, educativo y laboral es fundamental.

En Ecuador, dentro de la legislación nacional, se han elaborado documentos normativo jurídicos que justifican y avalan la importancia de tratar el fenómeno socio económico de las drogas, en los diferentes ámbitos, fundamentándose legalmente en acciones que ayuden a mejorar las condiciones de la población; así, en el ámbito laboral, la Ley Orgánica de Prevención Integral del Fenómeno Socio Económico de las Drogas y de Regulación y Control del uso de Sustancias Catalogadas Sujetas a Fiscalización, establece: “Las entidades públicas y empresas privadas, con la participación activa de las y los empleadores, empleados y trabajadores, desarrollarán programas de prevención integral al uso y consumo de drogas, a ser ejecutados obligatoriamente en los lugares de trabajo, por personal calificado, a fin de fomentar un ambiente saludable y de bienestar laboral. La Autoridad Nacional del Trabajo regulará y controlará el cumplimiento de estos programas”.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo viene ejecutando el programa de prevención integral al uso y consumo de drogas, en el cual se ha podido evidenciar un consumo problemático de alcohol y otras drogas.

En las encuestas realizadas conjuntamente con la Fundación San Sebastián, de acuerdo a los resultados el 71.5% de encuestados que dicen consumir alcohol (frecuencia 186) señala tener un nivel de riesgo moderado en su consumo y el 83% de quienes consumen tabaco y/o derivados (frecuencia 100) presenta riesgo moderado en el consumo de tabaco y sus derivados lo cual podría ocasionar problemas al realizar sus actividades bajo el consumo y estas podrían ocasionar accidentes laborales.

El consumo de tabaco, cocaína, inhalantes y cualquier otro tipo de sustancia no presenta un riesgo alarmante en el GADPN, aunque se reporta el 6.3% de un total de 48 colaboradores que presentan un riesgo alto en su consumo de sedantes o pastillas para dormir, sin embargo, se debe procurar realizar campañas para contrarrestar su consumo, ya que su uso o frecuencia de consumo algún momento puede provocar adicción.

En este contexto, y considerando la importancia se propone implementar **EL PROTOCOLO DE DETECCIÓN E INTERVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS PARA SERVIDORES Y TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE NAPO**

Con la finalidad de promover prácticas de vida saludable para prevenir y reducir el consumo de alcohol en servidores y trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo. a través de estrategias pretende contribuir a proteger y a mejorar la salud y el bienestar del entorno laboral.

DETECCIÓN E INTERVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS PARA SERVIDORES Y TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE NAPO-USO

RESPONSABLES DEL MANEJO DEL PROTOCOLO:

El equipo de trabajo responsable del manejo del protocolo, estará integrado por:

CARGO	RESPONSABILIDAD
Técnico de Seguridad Industrial	Garantizar la aplicación del Procedimiento de Tamizaje de alcohol e informe técnico de ser necesario.
Médico de Salud Ocupacional	Garantizar la aplicación del procedimiento de Tamizaje de drogas e informe médico de ser necesario.
Auxiliar de Enfermería	Toma de signos vitales.
Psicóloga Clínica	Atención al paciente cumpliendo con lo establecido en el Procedimiento.
Trabajadora Social	Realizar el seguimiento de los casos Detectados en caso de ser remitidos a SAI o CETAD

4. OBJETIVO

Establecer criterios y procedimientos a seguir para la detección e intervención del consumo de alcohol y otras drogas en los servidores y trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo, debido a que el consumo de alcohol y otras sustancias puede afectar negativamente las habilidades cognitivas y motoras, provocando accidentes y lesiones laborales.

5. ALCANCE

Aplica a todos los servidores y trabajadores que desempeñen sus labores en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo, independientemente de su jerarquía o cargo que desempeñan.

6. DEFINICIONES

- 6.1 **Droga.** - Según la Organización Mundial de la Salud es aquella sustancia psicoactiva que introducida al organismo vivo por cualquier vía sea esta por inhalación, ingestión, intramuscular, intravenosa, o subcutánea- es capaz de actuar sobre el Sistema Nervioso Central provocando una alteración física y/o psicológica; es decir, capaz de cambiar el comportamiento de la persona y de generar dependencia y tolerancia en sus consumidores. Se considera al cigarrillo y alcohol dentro de esta categoría, al igual que a las diferentes sustancias estupefacientes y psicotrópicas, sustancias químicas o de síntesis, sustancias de uso industrial como productos inhalables (pegamentos, pinturas, entre otros).
- 6.2 **Drogadicción.** - Dependencia de sustancias que afectan el sistema nervioso central y las funciones cerebrales, produciendo alteraciones en el comportamiento, la percepción, el juicio y las emociones.
- 6.3 **Cocaína.** - Es un estimulante del sistema nervioso central, un supresor del apetito, y un

DETECCIÓN E INTERVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS PARA SERVIDORES Y TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE NAPO-USO

anestésico tópico. Es adictiva debido a la forma en que afecta el sistema de recompensa meso límbico.

- 6.4 **Marihuana.** - Es una planta que la utiliza seca y generalmente la fuma como cigarrillo. Según lo investigado la marihuana es la sustancia más consumida en el mundo, esta puede interferir en el poder recordar información, pérdida del olfato, elevación de la temperatura, alucinaciones
Esta definición abarca aquellos lugares que son residencia para unas personas y lugar de trabajo para otras.
- 6.5 **Metanfetaminas.** - Es una droga estimulante que afecta el sistema nervioso central y es similar en estructura a la anfetamina. Debido al alto potencial que tiene para el abuso, la metanfetamina está clasificada como un fármaco de la Lista 11 de acuerdo a la Ley sobre Sustancias Controladas, y se puede obtener sólo por medio de prescripción médica no renovable.
- 6.6 **Opiáceos.** - Conocidos como "Narcóticos" (que significa adormecimiento), se utilizan principalmente para combatir el dolor. Son legales para uso médico, por sus propiedades analgésicas.
- 6.7 **Consumo problemático de drogas.** - Forma de consumo de una o varias drogas que contempla una relación problemática con las mismas. Es un estado de necesidad psicofisiológica que se expresa en el consumo compulsivo de drogas, que produce un deterioro del control del uso y alteración de la cognición.
- 6.8 **Accidente De Trabajo.** - Acontecimiento no deseado y repentino que sobreviene a causa o con ocasión del trabajo, y genera lesiones orgánicas, perturbación funcional, invalidez, muerte o daños en los bienes o la institución.
- 6.9 **Acto Inseguro.** - Es toda actividad voluntaria, por acción u omisión, que conlleva la violación de un procedimiento, norma, reglamento o práctica segura establecida tanto por el Estado como por el patrono o empleador, que puede producir un accidente de trabajo o una enfermedad laboral.
- 6.10 **Alcoholímetro.** - Equipo diseñado para medir la cantidad de alcohol contenido en el aire espirado por una persona.
- 6.11 **Alcoholismo.** - Término genérico que incluye todas las manifestaciones patológicas del consumo de alcohol, se relaciona con la expresión "problemas relacionados con el alcohol" la cual comprende un grupo muy heterogéneo de problemas de salud de índole física, psicológica y social, asociados con el consumo de alcohol, sea este uso de forma puntual o regular e indistintamente en bebedores ocasionales, habituales, grandes bebedores o alcohólicos.
- 6.12 **Consumo De Alcohol.** - Ingesta de bebidas alcohólicas.
- 6.13 **Dependencia De Alcohol.** - Deseo o necesidad de consumo de alcohol para generar placer, reducir tensión o evitar malestar.
Conduce a una forma crónica de consumo de alcohol que tiene efectos fisiológicos, de conducta y cognitivos.
- 6.14 **Embriaguez.** - Conjunto de cambios psicológicos y comportamentales de carácter transitorio, así como en órganos y sistemas, inducidos en el individuo por el consumo

DETECCIÓN E INTERVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS PARA SERVIDORES Y TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE NAPO-USO

de algunas sustancias farmacológicamente activas, las cuales afectan su capacidad y habilidad para la realización adecuada de actividades de riesgo.

- 6.15 **Autocuidado.** - Obligación de toda persona de velar por el mejoramiento, la conservación y la recuperación de su salud personal.
- 6.16 **Prueba de Alcoholemia.** - Es un método de medición de la cantidad de alcohol en la sangre a través de un aparato de estimado de esta concentración en el aliento de las personas.
- 6.17 **Rehabilitación.** - Conjunto de técnicas y métodos que sirven para recuperar a una persona con consumo problemático de sustancias, para alcanzar un estado de salud, una función psicológica y un bienestar social óptimo. La rehabilitación tiene lugar después de la fase inicial de tratamiento (que puede requerir desintoxicación y tratamiento médico y psiquiátrico)
- 6.18 **Síndrome de abstinencia.** – Conjunto de síntomas que ocurre cuando una persona deja de consumir abruptamente una sustancia a la que se ha vuelto dependiente, ya sea una droga, alcohol o incluso ciertos medicamentos. Estos síntomas pueden variar en intensidad y tipo, dependiendo de la sustancia y la persona, y pueden incluir temblores, ansiedad náuseas, insomnio y en casos graves, delirio o convulsiones.
- 6.19 **Tratamiento.** - Constituye una etapa del proceso de atención desarrollado con la intervención voluntaria de la persona afectada por el consumo problemático de drogas, destinada a mejorar las capacidades individuales, familiares y sociales del sujeto.
- 6.20 **Atención especializada.** - Conjunto de programas terapéuticos que incluyen procesos de tratamiento y rehabilitación con una serie de intervenciones de ayuda para las personas que presentan consumo problemático, con el fin de promover su recuperación y una mejor calidad de vida. Estos programas contemplan servicios residenciales y ambulatorios.
- 6.21 **Lugar De Trabajo.** - Todos los lugares utilizados por las personas durante su empleo o trabajo incluyendo todos los lugares conexos o anexos y vehículos que los trabajadores utilizan en el desempeño de su labor.
Esta definición abarca aquellos lugares que son residencia para unas personas y lugar de trabajo para otras.
- 6.22 **Reintegro laboral.** - Es la actividad en la que se concreta la estrategia de retorno laboral en una actividad productiva en la misma empresa, en condiciones de desempeño eficiente, seguridad y confort; el tipo de reintegro laboral puede ser: reintegro laboral sin modificaciones, reintegro laboral con modificaciones, reubicación laboral temporal, y/o definitiva, o reconversión de mano de obra. (8)

7. PROCEDIMIENTO

- 7.1 **Equipo de Medición.** - El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo cuenta con un alcohómetro, analizador de alcohol en aliento portable, modelo ALCOHOLIMETRO PROFESIONAL HENAN HANWEI AT188; se realizará pruebas periódicas de alcohol en aliento, con el fin de determinar que los servidores y trabajadores no se

DETECCIÓN E INTERVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS PARA SERVIDORES Y TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE NAPO-USO

encuentren bajo la influencia de Alcohol en el desarrollo de sus labores. Siempre se garantizará que el equipo alcohotector esté debidamente calibrado.

Pasos para realizar las pruebas de detección de consumo de alcohol y otras drogas, antes del ingreso a la institución o posterior a la misma, previo a la identificación de algún indicio de consumo notificado por el jefe inmediato de la unidad o dirección perteneciente al Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo.

1. Antes de encender el dispositivo, asegúrese de tener la batería cargada e insertarla en la cubierta posterior.



2. Inserte el conversor con la boquilla 25 PCS.



3. Presione por un momento el botón de encendido y espere que se encienda la luz iluminadora azul y aparezca en pantalla el mensaje de inicio y proceda al menú de opciones.

DETECCIÓN E INTERVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS PARA SERVIDORES Y TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE NAPO-USO



4. Seleccione la opción “Prueba Activa” y espere a que aparezca en pantalla “Por Favor Sople”.



5. Indique al usuario que sople de manera fuerte y constante sobre la boquilla. El dispositivo emitirá un sonido constante mientras toma la prueba, también se puede mostrar una barra de carga en pantalla hasta que muestre el resultado cuantitativo.



6. Espere a que se muestre el resultado en pantalla que pesa sobre mg/l. Se puede escoger entre tres opciones.

DETECCIÓN E INTERVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS PARA SERVIDORES Y TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE NAPO-USO

1. Guardar la prueba
2. Volver a tomar la prueba
3. Regresar al menú



En caso de detectarse un valor superior a 0,3, la persona encargada de realizar el test debe notificar inmediatamente a Técnico de Seguridad Industrial y Médico ocupacional de lo sucedido.

7. Escoge la opción guardar, aparecerá una pantalla para registrar el nombre del usuario.



La persona que resulte positivo no podrá incorporarse a su actividad laboral y será acompañado por personal de seguridad hasta el dispensario médico

8. Una vez registrado se podrá imprimir.



Y se entregará este resultado al médico que realizará la evaluación. La persona deberá firmar el consentimiento informado y será direccionado para la ejecución de la prueba

de sangre en Centro de Salud más cercano.

NOTA: Imágenes referenciales.

7.2 Toma De Prueba De Alcohol. – El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo realizará pruebas de aliento para detección de alcohol (prueba no invasiva), operando el equipo en referencia a las instrucciones del fabricante.

El siguiente protocolo será realizado para la aplicación de pruebas a servidores públicos, con la finalidad de evitar que el personal en estado de embriaguez cometa actos inseguros que pongan en peligro su integridad y la de sus compañero/as. Para la adecuada toma se debe tener en cuenta las siguientes especificaciones mínimas:

- Dar a conocer a los trabajadores el procedimiento a realizar.
- La persona que va a realizar la prueba debe presentar la boquilla al trabajador antes de insertarla en el sensor, esta boquilla debe ser desechable, nueva y empacada individualmente. Se debe usar una boquilla por trabajador y debe ser destapada en presencia de la persona a tomar la muestra, en caso de ser necesaria una segunda prueba se debe cambiar la boquilla. En ninguna circunstancia se deben reutilizar las boquillas.
- La persona debe verificar que el tablero del alcoholesensor esté en cero.
- El trabajador debe respirar, retener el aire y luego soplar de manera sostenida y fuerte por espacio de máximo 10 segundos, posteriores a los cuales se leerá el resultado.
- Se debe mostrar al personal el resultado arrojado de la prueba en el equipo de medición.
- En caso de que el servidor o trabajador no acepta la realización de la prueba, se le negará la entrada o la continuidad de sus labores por ese día posterior se informará al jefe inmediato de la unidad o dirección al que pertenece el servidor o trabajador y se enviará un comunicado a la Subdirección de TTHH para que se aplique el régimen disciplinario correspondiente.

VALORES REFERENCIALES PARA INTERPRETACIÓN DE ACUERDO AL MODELO ALCOHOLIMETRO HENAN HANWEI AT188	
0,00mg/L-0,00mg/L	PRUEBA NEGATIVA
Mayor o igual a 0,01 mg/L	PRUEBA POSITIVA

7.3 Acciones A Seguir En Caso Positivo. - Las acciones a tomar en caso de obtener resultado positivo en las pruebas realizadas por el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo son las siguientes:

- Si la prueba sale nuevamente positiva, se entenderá como falta grave, el servidor o trabajador deberá salir de las instalaciones de la institución. El Analista 2 de Seguridad y Salud Ocupacional responsable de la toma de prueba, posterior a la obtención de los resultados deberá emitir un informe técnico, y remitir a: a la Subdirección de TTHH para proceder conforme la legislación vigente. Si el servidor o trabajador no acepta el resultado positivo y negase la existencia de alcohol en su sangre deberá dirigirse

DETECCIÓN E INTERVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS PARA SERVIDORES Y TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE NAPO-USO

a un Centro de Salud para realizarse la prueba de sangre en compañía del técnico de seguridad y la psicóloga institucional o trabajadora social.

Se evoca en todo momento precautelar la confidencialidad de la información.

7.4 Toma De Prueba De Drogas. -El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo, realizará pruebas de detección de consumo de drogas en el organismo por medio de la orina, usando el Test Personal de Detección de Consumo de Drogas que permite detectar en tan solo 5 minutos, con una muestra de orina y con una precisión del 98% con respecto a prueba de laboratorio, el consumo de las distintas drogas.

7.5 Protocolo De Medición. - Para la realización de la prueba, la líder de salud ocupacional deberá verificar la fecha de caducidad del test, y seguirá el siguiente protocolo junto con el servidor o trabajador:

- a) Se debe explicar al servidor o trabajador el procedimiento que se llevara a cabo para la toma de la prueba.
- b) La Líder de salud ocupacional debe presentar al servidor o trabajador el reactivo (bote) sin destapar y debe ser destapada en su presencia.
- c) El servidor o trabajador deberá verificar que la tirilla de detección de drogas se encuentra limpia y no marca ninguna droga ni color;
- d) Se procede a tomar la muestra teniendo en cuenta que debe hacerse en un lugar donde el servidor o trabajador no tenga acceso al agua u otra sustancia líquida, evitar que en el sitio de la toma de la muestra exista más personas con el fin de que el servidor o trabajador no pueda diluir la muestra o utilizar la orina de otra persona para el examen;
- e) servidor o trabajador deberá utilizar entre 30 y 60 ml de orina reciente en el bote limpio y seco.
- f) Gire el seguro del bote para que pase la orina a la tirilla de detección de drogas.
- g) Revise el resultado del test después de 5 minutos de tomada la prueba.

Dentro de la realización de esta prueba es importante tener en cuenta lo siguiente:

- h) La vigilancia permanente al servidor o trabajador, incluso mientras se obtiene la muestra para verificar que esta no sea alterada, diluida ni sustituida ya que cualquier adición de agua, saliva, jabón u otro componente diferente, pueden alterar la muestra de forma negativa o puede ser que el trabajador utilice la orina de alguien más para esta prueba.
- i) En casos en que el servidor o trabajador manifieste el consumo de medicamentos recetados por un médico durante los últimos tres días anteriores a la prueba, esta puede arrojar un resultado falso positivo. Si esto sucede debe aplicarse una segunda prueba con muestra de orina reciente.

7.6 Acciones A Seguir En Caso Positivo. - Si la prueba de detección de drogas resultase positiva al servidor o trabajador se le negará la entrada o la continuidad de sus labores por ese día.

La líder de salud ocupacional posterior a la obtención de los resultados deberá emitir un

DETECCIÓN E INTERVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS PARA SERVIDORES Y TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE NAPO-USO

informe médico, y remitir a la Subdirección de talento humano para que se aplique los procesos administrativos correspondientes.

Si el servidor o trabajador se niega a realizarse la prueba, se tomará como resultado positivo, se emitirá un informe técnico para justificación de los procesos administrativos correspondientes.

Se evoca en todo momento precautelar la confidencialidad de la información.

7.7 Frecuencia De Realización De Pruebas. - La realización de las pruebas de detección de consumo de alcohol o drogas se realizará de la siguiente manera:

- a) **Pruebas Sorpresivas:** Se realizarán al personal en su puesto de trabajo en cualquier momento de la jornada laboral y en horas de trabajo.
- b) **Verificaciones aleatorias planeadas:** Consiste en la realización de pruebas a determinado grupo de servidores o trabajadores con previa planificación de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional
- c) **Presunción razonable:** Cuando existe información o causas justificadas, con o sin los signos de deterioro físico o mental (comportamiento inadecuado e inexplicable) o con aliento alcohólico (halitosis), lenguaje farfullante, inestabilidad o desequilibrio psicomotor, ojos rojos e incoherencia. Esta prueba será solicitada por el inmediato superior del servidor o trabajador en sospecha, jefes de grupo, dirección administrativa, talento humano y/o servidor público.
- d) **Análisis post - accidente:** A servidores o trabajadores involucrados en accidentes de trabajo.

8. DERIVACIÓN

1. Una vez confirmada la respuesta de las pruebas aplicadas, de ser positivo el caso, será derivado a la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional a la especialidad de Psicología y Trabajo Social, guardando la debida reserva y confidencialidad de información recibida.
2. El profesional de Psicología y Trabajo social deberá orientar al servidor o trabajador involucrado, ubicándolo en la red para su diagnóstico y eventual tratamiento de rehabilitación ante el caso de reincidencia. Es así que se derivará al trabajador, a los Centros de Salud del Ministerio de Salud Pública. En este caso la Institución solicitará al servidor o trabajador, un comprobante de asistencia de la Unidad de Salud.
3. De ser el caso el servidor o trabajador podrá decidir adherirse a un tratamiento de desintoxicación de acuerdo al modelo residencial en el Centro Especializado en el Tratamiento a Personas con Consumo Problemático de Alcohol y otras Drogas (CETAD), ubicado a nivel nacional; el mismo que por sus derechos constitucionales una vez terminado el tratamiento podrá reinsertarse a sus labores. En este caso la Institución solicitará al servidor o trabajador, un certificado mensual de permanencia en el CETAD.

DETECCIÓN E INTERVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS PARA SERVIDORES Y TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE NAPO-USO

4. En cuanto a la reinserción laboral de la población de servidores y trabajadores, se ejecutarán las siguientes actividades:

- La profesional de Trabajo Social y Psicóloga Clínica será quien se encarguen de elaborar los procedimientos y/o protocolos para la reinserción laboral de la población de servidores y trabajadores que se encuentran bajo tratamiento o culminaron el tratamiento por consumo de alcohol y otras drogas.
- La Líder se Salud Ocupacional en conjunto con la Analista 2 de Psicológica Institucional serán los encargados de gestionar la reinserción laboral de la población de servidores y trabajadores que culminaron el tratamiento por consumo de alcohol y otras drogas en cumplimiento del Acuerdo Interministerial Nro. MDT-MSP-2019-038, mediante el cual se expide LAS DIRECTRICES PARA LA FORMULACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE PREVENCIÓN INTEGRAL DEL USO Y CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO U OTRAS DROGAS EN LOS ESPACIOS LABORALES PÚBLICOS Y PRIVADOS, publicado en el Registro Oficial Nro. 114, del 06 de enero de 2020. Literal 2.4.

9. NO DERIVACIÓN

- Todo servidor o trabajador identificado con la problemática de consumo de Alcohol y otras drogas, que por su voluntad no se acoja a los tratamientos de modalidad ambulatorio intensivo o residencial deberá firmar el consentimiento informado de negación al tratamiento o de alta voluntaria en el caso de que desista del tratamiento.
- A partir de la aprobación del presente manual se sugiere a la Subdirección de Talento Humano se realice la parte sancionadora para el personal que se encuentre infringiendo la normativa legal vigente y no deseé adherirse al tratamiento por consumo problemático de Alcohol y otras Drogas, planteado en el protocolo.

10. SEGUIMIENTO

- La Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional a través de los profesionales multidisciplinarios será los encargados del monitoreo y seguimiento de los pacientes (servidores y trabajadores) que se encuentren en el proceso de tratamiento modalidad ambulatorio intensivo, modalidad residencial y a aquellos que se encuentren con reinserción laboral luego de su rehabilitación; para de esta manera garantizar su salud Integral (bio-psico-socio-culturales)

11. DISPOSICIÓN

- Primera. - Una vez aprobado el presente " PROTOCOLO DE DETECCIÓN E INTERVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS PARA SERVIDORES Y

PROTOCOLO

***DETECCIÓN E INTERVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS
DROGAS PARA SERVIDORES Y TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE NAPO-USO***



TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE NAPO”, póngase en vigencia.